

# **Commission de suivi : le compte-rendu**

## **Mais aussi : KDS, la part variable, les régimes de travail et la classification des cadres**

**Une commission de suivi s'est réunie le 28 juin ☐ Au menu : reclassements, promotions et recrutements ☐ Autres sujets abordés par SUD : KDS, la part variable, les régimes de travail des nouveaux arrivants**

### **Les reclassements**

SUD s'était opposé au projet "Transformation de la DSEM" car nous savions que l'alternative ne serait pas simple pour les collègues concernés. Pour les uns, c'est en général le passage en mode « nomade » ou la mobilité sur l'ATM-centre, pour les autres - les encadrants ou PFL - c'était la mobilité imposée ou le retour à la « case technicien ».

Sur un total de 54 collègues en situation de reclassement, c'est le scénario qui a généralement prévalu mais 8 collègues ont opté pour le TPAS ou la retraite et 10 ont fait le « choix » d'une mobilité hors de la DSEM.

Rappelons que nous avons insisté plusieurs fois auprès de la DT et de la DSEM pour qu'une coordination entre directions soit organisée afin de proposer des reclassements dans les métiers techniques. Nous n'avons aucune nouvelle à ce jour, notamment depuis que nous avons dénoncé les délais pour pouvoir se présenter de nouveau aux tests « d'embauche » organisés par la DSEM.

Pour l'ensemble de la réorganisation, donc jusqu'en 2020, 262 agents sont « potentiellement » en situation de nomadisme. Ce chiffre est plus élevé que le chiffre initial du fait de nominations sur des ATMs qui fermeront. Les agents ont été prévenus avant leur nomination et ils bénéficieront des mesures d'accompagnement comme les autres.

Sur ces 262 agents, 62 TPAS ou retraite sont « potentiellement » identifiés, soit 23 % ! De fait, une partie de nos collègues est prête à « laisser tomber »

comme dans toutes les autres réorganisations de la Poste ! Ce qui prouve, au passage, que le reclassement n'est pas aussi simple que ça surtout lorsqu'on a « un certain âge »...

Pour que les agents devenus nomades bénéficient d'un véritable suivi régulier, nous avons demandé qu'un contact régulier soit maintenu avec ces derniers, quelques mois après la « bascule ». Ce dispositif va se mettre en place très vite.

Rappelons enfin que le temps de travail des techniciens nomades se décompte au départ du domicile. A ce propos, nous avons demandé une étude plus fine sur les temps de trajet de ces derniers, les moyennes présentées en séance traitant de l'ensemble des techniciens des Territoires concernés par les fermetures.

### **Le recrutement et les promotions**

248 recrutements ont été réalisés depuis 2016 par « reconversion de postiers ». Un tel niveau s'explique par une moyenne d'âge très élevée. En effet, s'il y a eu 125 recrutements en 2017, 147 sont partis dans le même temps dont 116 retraites.

100 postes de conseillers support 3.2 doivent être créés et comblés d'ici 2020 conformément au texte de la CDSP. En 2017, il y a eu 18 lauréats (pour 105 candidatures), 32 étant retenus pour un entretien devant un jury après une sélection écrite de type QCM. Ce dispositif avec une épreuve écrite avant une épreuve orale (entretien devant un jury) a été retenu quel que soit le niveau de classification des candidats.

Cette année, un recrutement de 27 conseillers va être organisé : 18 pour la sécurité, 9 pour l'Informatique. Côté SCT, il va être lancé un recrutement de 10 conseillers supports en III.2 (dont 1 Poste Hydra) et de deux postes d'assistant plateau par site (Lille, Lyon et Toulouse). Soit un total de 16 recrutements.

Nous avons demandé que les 64 techniciens positionnés en II.2 puissent avoir accès au II.3 avant la retraite. Aujourd'hui, 30 agents font l'objet d'un plan d'accompagnement et 4 ne souhaitent pas évoluer sur un poste de niveau II.3.

La direction n'a jamais voulu écrire un engagement d'un niveau II.3 avant de partir en retraite mais nous avons réitéré notre demande. Ne pas hésiter à nous prévenir si la formation ne vous est pas proposée.

**Dans le cadre des visites organisées en lien avec le projet "Transformation", nos militants sont là pour vous écouter et répondre à vos questions.**

**N'hésitez pas à les solliciter quel que soit le sujet !**

## **KdS, régimes de travail, les cadres, la part variable**

### **KdS : enfin réglé ??**

A la suite de la tenue d'un groupe de travail concernant les remboursements par l'outil KdS, la direction a pris les décisions suivantes :

- il y aura une seule « lettre de mission » par mois,
- les demandes de remboursements sont formalisés sur la base du registre Ibis (et validées par la hiérarchie),
- de plus, il n'y aura plus à annoter la demande avec des formules style « attestation sur l'honneur ».

Ne pas hésiter à nous signaler de nouveau d'éventuelles difficultés....

### **35 heures sèches ? Non, l'agent doit pouvoir choisir !**

Les nouveaux arrivants à la DSEM (qui sont nombreux) sont visiblement positionnés sur des régimes de travail en « 35 heures sèches », soit 35 heures par semaine et donc sans repos de cycle.

Interrogée sur cette pratique, la direction a répondu que les DTSI « choisissaient ».

Pour SUD-PTT, l'agent est en droit de choisir entre les 4 régimes de travail négociés lors du passage aux 35 heures. L'accord national prévoit, soit :

- 35 heures par semaine,
- des cycles de treize semaines (6,5 jours de repos par cycle, cumul possible sur une semaine),
- des cycles de quatre semaines (cumul possible, 2 repos de cycle)
- des cycles de deux semaines (1 repos par cycle, les Rcy peuvent être accordés par demi-journée).

De plus, l'accord national ne prévoit qu'une seule restriction en matière de choix du régime de travail : *« Les régimes de travail doivent permettre la disponibilité de la force de travail nécessaire pour assurer toutes les interventions curatives au moins dans les conditions de qualité actuelles. Les seuils seront fixés au niveau local en fonction de la taille des équipes, du niveau de polyvalence et des périodes de l'année avec un minimum sur la période la moins chargée des congés à 30 %, hors période de congé le minimum est de 50 % ».*

Il faut aussi rappeler que les régimes en cycle permettaient d'allonger la durée journalière et, ainsi, de couvrir plus largement les plages d'ouverture des ATMs. C'était donc dans l'intérêt de tout le monde.

Le directeur doit répondre incessamment...

### **Cadres : vers le III.3 en 2020 ?**

Lors des plénières successives de la CDSP de réorganisation, la direction avait déjà affiché sa volonté d'avoir des « vrais » managers à la tête des équipes. Un tel discours induisait à terme que le III.1 n'était plus de mise en tant qu'encadrant.

Lors de la commission de suivi de fin juin, l'objectif affiché a été d'avoir des cadres uniquement en III.3.

A suivre...

### **La part variable**

De nombreuses questions nous remontent sur le versement (ou non) de la part variable. Il faut rappeler que la part variable est versée si le poste de travail (et non le grade ou le contrat) est au moins de niveau II.3. Doivent donc bénéficier de la part variable les II.3 (bien sûr...) et les II.2 sur un poste de niveau II.3 (ce sont des collègues qui attendent la régularisation de leur grade ou de leur contrat par RAP).

En revanche, les agents promus II.3 par REP (tableau d'avancement de grade à « l'ancienneté ») restent sur leur poste de travail II.2 et ceux-ci ne sont pas obligés d'accepter, ni les formations, ni la polyvalence qui en découle.

Enfin, il peut arriver que des collègues arrivent à la DSEM avec ce grade II.3 (ou ce contrat) : ils doivent alors suivre les formations nécessaires pour être positionné sur un poste de niveau II.3.

Tout ça est un peu compliqué, d'où les questions.

Il y aurait une solution à tout ça : décider que le grade de base est le II.3 pour tous les agents de la DSEM. Cela n'aurait rien d'extravagant puisque la direction ne prévoit plus que 9 % de II.2 sur l'ensemble de la filière SI à l'horizon 2020 (Technicien, Conseiller support, Encadrant support, Expert ...) contre 16 % aujourd'hui.